

Коммунальное хозяйство городов

4.Миротин Л.Б., Тишбаев И.Е., Порошина О.Г. Эффективная логистика. – М.: Экзамен, 2003. – 160 с.

5.Харольд Фирон, Майкл Линдерс. Управление снабжением и запасами. Логистика: Пер. с англ. – СПб.: Полигон, 1999. – 618 с.

Отримано 08.01.2010

УДК 651.01

Ю.Д.КОСТИН, д-р екон. наук, К.В.УЩАПОВСЬКИЙ

Харківський національний університет радіоелектроніки

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ КОМПАНІЇ «УКРЕНЕРГО»

Виконано масштабний аналіз діяльності електроенергетичних систем НЕК «Укрєнерго» за період 2005-2008 рр. Показана роль освітнього процесу, який безсумнівно визначає позитивні напрями в розвитку творчої активності персоналу.

Выполнен масштабный анализ деятельности электроэнергетических систем НЭК «Укрэнерго» за период 2005-2008 гг. Показана роль образовательного процесса, который несомненно определяет положительные направления в развитии творческой активности персонала.

In the article is executed scale analysis of activity of the electroenergy systems of NEK "Ukrenergo" for period 2005-2008. The role of educational process is rotined, as undoubtedly determining positive directions in development of creative activity of personnel.

Ключові слова: аналіз, оцінка положення персоналу, освітній процес, мотиваційні фактори, робочі місця, штатні працівники, фахівці, професіонали, річна структура працівників.

Енергетична галузь є однією з найважливіших складових національної економіки. Забезпечення функціонування енергетичної галузі та її провідних підприємств є пріоритетним напрямком при створенні державних програм щодо промислової політики.

Національна енергетична компанія „Укрєнерго” є одним з провідних стратегічних підприємств енергетичної галузі в Україні. Національна енергетична компанія (НЕК) „Укрєнерго” – це одне з найбільших державних підприємств енергетичної галузі, підпорядковане Міністерству палива та енергетики України, створене у 1998 р. на базі Національного диспетчерського центру електроенергетики України та ДЕК „Укрелектропередача”.

До складу НЕК „Укрєнерго” входять вісім регіональних електроенергетичних систем з експлуатації магістральних електричних мереж та диспетчерського управління (Дніпровська, Донбаська, Західна, Кримська, Південна, Південно-Західна, Північна, Центральна енерго-

системи), відособлені структурні одиниці – Головний інформаційно-обчислювальний центр, „Вінницьелектротехнологія”, „Південенерго-пром” і пансіонат „Енергетик”. У складі компанії функціонують Державна інспекція з експлуатації електростанцій та мереж і „Головдерженергонагляд”.

Спеціалістами НЕК „Укренерго” здійснюється експлуатація електромереж, ведення електричних та енергетичних режимів, аналіз роботи релейного захисту і протиаварійної автоматики, складання перспективних планів розвитку ОЕС України та їх реалізація. Також компанія здійснює технічне забезпечення роботи оптового ринку електроенергії (ОРЕ).

Створення ефективної системи менеджменту людськими ресурсами на підприємстві є запорукою стабільного розвитку та підвищення конкурентоспроможності [1, 3]. На підприємстві приділяється значна увага щодо управління персоналом та організації підвищення його кваліфікації, працюють власні навчальні центри, створена соціальна інфраструктура для забезпечення потреб працівників.

Масштабність НЕК „Укренерго” обумовлює необхідність вивчення аналізу і стану людських ресурсів не тільки в цілому по підприємству, але й за окремими його структурними підрозділами. Вивчення стану людських ресурсів дозволить виявити необхідні напрямки удосконалення управління персоналом у цій корпорації та розробити необхідні заходи щодо забезпечення необхідними кадрами його структурні підрозділи.

Дана проблема висвітлена в роботах [1, 3].

Метою даної статті є вивчення стану людських ресурсів НЕК „Укренерго” та тенденцій їх розвитку.

Проведемо аналіз основних статистичних показників, що визначають динаміку персоналу в основних структурних підрозділах за період 2005-2008 рр. [2].

Спеціалістами НЕК „Укренерго” здійснюється експлуатація електромереж, ведення електричних та енергетичних режимів, аналіз роботи релейного захисту і протиаварійної автоматики, складання перспективних планів розвитку ОЕС України та їх реалізація. Також компанія здійснює технічне забезпечення роботи оптового ринку електроенергії (ОРЕ).

Більше ніж 95% від сукупної чисельності персоналу має безпосереднє відношення до сфери енергетики, з них біля 60% працюють у підрозділах, забезпечуючих роботу мереж.

В таблиці наведено динаміку показників середньооблікової кількості штатних працівників по підприємствах НЕК „Укренерго” за 2006-2008 рр.

Показники середньооблікової кількості штатних працівників за структурними підрозділами НЕК „Укренерго” та їх динаміка за період 2006-2008 рр.

| Підприємства | Середньооблікова кількість штатних працівників, чол. | | | Зміни в абсолютних значеннях середньообл. кількості штатних працівників, чол. | | Зміни середньооблікової кількості штатних працівників, % | |
|-----------------------|--|--------|--------|---|--------------|--|--------------|
| | 2006р. | 2007р. | 2008р. | 2006-2007рр. | 2007-2008рр. | 2006-2007рр. | 2007-2008рр. |
| Керівництво НЕК | 630 | 662 | 645 | 32 | -17 | 5,08 | -2,57 |
| Дніпровська ЕС | 1951 | 1898 | 1938 | -53 | 40 | -2,72 | 2,11 |
| Донбаська ЕС | 2218 | 2195 | 2212 | -23 | 17 | -1,04 | 0,77 |
| Західна ЕС | 1539 | 1540 | 1576 | 1 | 36 | 0,06 | 2,34 |
| Кримська ЕС | 969 | 975 | 996 | 6 | 21 | 0,62 | 2,15 |
| Південна ЕС | 1322 | 1304 | 1336 | -18 | 32 | -1,36 | 2,45 |
| Південно-Захід. ЕС | 1275 | 1247 | 1257 | -28 | 10 | -2,2 | 0,8 |
| Північна ЕС | 1452 | 1411 | 1409 | -41 | -2 | -2,82 | -0,14 |
| Центральна ЕС | 1372 | 1317 | 1346 | -55 | 29 | -4,01 | 2,2 |
| Вінницьелектрохол. | 164 | 162 | 165 | -2 | 3 | -1,22 | 1,85 |
| ВСО ГЮЦ | 322 | 325 | 330 | 3 | 5 | 0,93 | 1,54 |
| ВСО Південенергопром | 165 | 159 | 153 | -6 | -6 | -3,64 | -3,77 |
| ВПДерженергонагляд | 1147 | 1603 | 1716 | 456 | 113 | 39,76 | 7,05 |
| ПГХ «Енергетик» | 57 | 59 | 59 | 2 | 0 | 3,51 | 0 |
| Пансіонат «Енергетик» | 386 | 336 | 325 | -50 | -11 | -12,95 | -3,27 |
| Всього | 14969 | 15193 | 15463 | 224 | 270 | 1,5 | 1,78 |

У 2006 р. середньооблікова чисельність штатних працівників складала 14 тис. 969 чол. У 2007 р. цей показник збільшився на 224 штатних працівника або 1,5% в порівнянні з попереднім роком. Збільшення кількості штатних працівників відбулося й у 2008 р. на 270 чоловік, або 1,78% в порівнянні з 2007 р. У 2008 р. середньооблікова чисельність штатних працівників склала 15 тис. 463 чол.

З даних таблиці видно, що персонал розподілено нерівномірно серед структурних підрозділів, основна частина персоналу припадає на працюючих у 8 регіональних електроенергетичних системах і ВП „Держенергонагляд”.

Також слід зазначити, що в структурних підрозділах НЕК «Укр-енерго» відбувалися різноманітні тенденції за період 2006-2008 рр., що витікає з відповідних розрахунків змін показників середньооблікової чисельності, наведених у таблиці.

Так, за період 2006-2007 рр. відбулося збільшення середньооблікової чисельності персоналу у таких структурних підрозділах, як апарат керівництва НЕК „Укренерго” на 5% та ВП „Держенергонагляд” на 40%. В більшості регіональних енергетичних систем, за винятком Західної ЕС і Кримської ЕС, за період 2006-2008 рр., навпаки, відбулося скорочення середньооблікової кількості штатних працівників. За період 2007-2008 р. відбулося скорочення апарату керівництва НЕК „Укренерго” на 2,6%. За період 2007-2008 рр. в 7 регіональних системах (Дніп-

ровська, Донбаська, Західна, Кримська, Південна, Південно-Західна, Центральна) середньооблікова чисельність штатних працівників зростала від 1 до 2,5%. За вказаний період на 7% зросла чисельність штатних працівників й на ВП „Держенергонагляд” і склала 1 тис. 716 чол. на 2008 р. За період 2006-2008 рр. слід зазначити відносно стійку тенденцію до зниження штатних працівників у соціальній сфері НЕК „Укрленерго”, представлену таким підрозділом, як пансіонат „Енергетик”.

Апарат керівництва НЕК „Укрленерго” складає приблизно 4% від середньооблікової кількості штатних працівників. Найбільші показники концентрації персоналу відмічаються на підприємствах Дніпровської ЕС і Донбаської ЕС, де працює 12,5 і 14,5% від середньооблікової кількості штатних працівників НЕК „Укрленерго”. Показники концентрації персоналу на Західній ЕС, Північній ЕС, Центральній ЕС, Південно-Західній ЕС приблизно однакові та приблизно складають 9-10% від середньооблікової кількості штатних працівників НЕК „Укрленерго” на кожну систему. Показник концентрації персоналу на Кримській ЕС складає 6,5% від середньооблікової кількості штатних працівників НЕК „Укрленерго”. За період 2006-2008 рр. суттєво зріс показник концентрації персоналу на ВП Держенергонагляд з 7,66% у 2006 р. до 11,1% у 2008 р. На підприємствах інших структурних підрозділів системи НЕК „Укрленерго”, таких як Вінницьке електротехнологічне ВСО ГІОЦ, ВСО, Південноенергопром, ПГХ «Енергетик» і пансіонат «Енергетик» працює незначна частка персоналу.

Наведемо більш детальний аналіз показників динаміки персоналу у структурних підрозділах НЕК „Укрленерго”.

За січень-грудень 2006 р. 3003 працівника вибуло, таким чином чистий приріст складав 264 чол. або 1,76% від середньооблікової кількості штатних працівників. Приблизно 30% від кількості звільнених працівників складали жінки. Основна частина звільнених працівників вибула з штату підприємства з власного бажання. Коефіцієнт плинності по підприємству НЕК „Укрленерго” складав 19%. Кількість вакансій на кінець 2006 р. складала 1,2% від облікової кількості. В основних структурних підрозділах динаміка персоналу за період січень-грудень 2006 р. дещо відрізнялася – кількість прийнятих на роботу до апарату керівництва НЕК „Укрленерго” складало 86 чол., а вибуло з цієї служби 102 чол. Коефіцієнт плинності складав 16%. У 8 регіональних електроенергетичних систем з експлуатації магістральних електричних мереж та диспетчерського управління (Дніпровська, Донбаська, Західна, Кримська, Південна, Південно-Західна, Північна, Центральна енергосистеми) показник кількості прийнятих на роботу як відсоток від середньооблікової кількості штатних працівників коливався від 6,1% (Північна ЕС) до 10,9%

(Південна ЕС). Проте, у цих системах спостерігається високий рівень плинності персоналу, так, на Центральній ЕС коефіцієнт плинності склав 24,1%, на інших регіональних електроенергетичних системах (крім Кримської ЕС) коефіцієнти плинності персоналу також були високими і склали 17-18%. У структурних підрозділах соціальної та іншої інфраструктури НЕК «Укренерго» (ПГХ "Енергетик", «Пансіонат Енергетик») також відмічалася суттєва плинність персоналу. Відповідні коефіцієнти плинності склали 31,6% та 126,7%. Кількість новостворених місць у НЕК «Укренерго» за період січень-грудень 2006 р. була край низькою і торкалася лише створення нових робочих місць в апараті керівництва НЕК «Укренерго». У регіональних електроенергетичних системах, таких як Донбаська ЕС, Західна ЕС, Південна ЕС, Північна ЕС, взагалі не було створено жодного нового робочого місця.

За січень-грудень 2007 р. на підприємства НЕК «Укренерго» було прийнято 1899 чол., з них приблизно третину складали жінки. За цей же період кількість звільнених працівників склала 1553 чол., з них 526 жінок. В основному причиною звільнення було власне бажання працівників. Коефіцієнт плинності персоналу за період січень-грудень 2007 р. склав 7,5% та його значення зменшилося більш ніж у два рази в порівнянні з 2006 р.

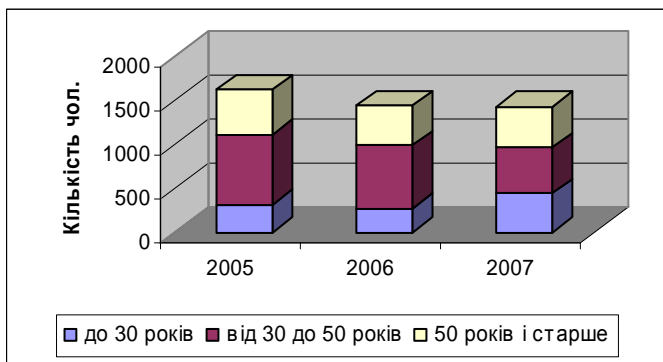
Суттєво, більше ніж у два рази, скоротилися коефіцієнти плинності персоналу в регіональних електроенергетичних системах з експлуатації магістральних електричних мереж і диспетчерського управління. Проте, проблема значної плинності кадрів у ПГХ «Енергетик», пансіонаті «Енергетик» залишилася у 2007 р. без змін.

Серед позитивних змін, що відбулися за період січень-грудень 2007 р., слід відмітити збільшення нових робочих місць, так на нові робочі місця було прийнято за цей період 146 чол. або 7,7% від середньоблікової кількості персоналу. З 146 осіб, прийнятих на нові робочі місця, 18 осіб було зайнято в апараті керівництва НЕК «Укренерго», 11 осіб – на роботу на Південно-Західну ЕС, 43 особи – на Центральну ЕС і 72 особи – до ВП «Держенергонагляд».

Кількість вакансій на кінець 2007 р. склала 293 чол., або 1,88% від облікової кількості персоналу НЕК «Укренерго» на кінець 2007 р.

За період січень-грудень 2008 р. на роботу в НЕК «Укренерго» було прийнято 1937 чол., з них 658 жінок. За січень-грудень 2008 р. вибуло 1759 чол. і коефіцієнт плинності персоналу склав 8,2%. На новостворені робочі місця було прийнято всього 82 особи, з них 13 осіб – до служби апарату керівництва НЕК «Укренерго», 10 осіб – на роботу в Південно-Західну ЕС, 41 особа – на роботу у Центральну ЕС і 12 осіб – на роботу до ВП «Держенергонагляд».

Далі проведемо аналіз вікової структури працівників НЕК „Укр-енерго” (рисуюнок) на підставі даних за 2005-2007 рр.



Вікова структура працівників НЕК „Укренерго” за період 2005-2007 рр.

За сукупними даними на 2005 р. на підприємствах НЕК „Укренерго” працювало 320 осіб віком до 30 років, 794 осіб віком від 30 до 50 років та 505 осіб віком від 50 років та старше. Тобто, 19,77% від загальної кількості штатних працівників складали особи віком до 30 років, 49,04% – складали особи віком від 30 до 50 років і 31,19% складали особи віком від 50 років та старше.

У 2006 р. кількість працівників до 30 років зменшилася до 270 осіб, кількість працівників віком від 30 до 50 років складала 714 осіб, а кількість працівників віком від 50 років та старше складала 454 особи. У 2006 р. вікова структура штатних працівників була такою: 18,76% – особи до 30 років, 49,62% – особи віком від 30 до 50 років і 31,55% – особи від 50 років і старше.

У 2007 р. кількість працівників віком до 30 років складала 450 осіб, кількість працівників віком від 30 до 50 років складала 511 осіб, а кількість працівників віком від 50 років та старше складала 472 особи. У 2007 р. вікова структура штатних працівників була такою: 31,4% – особи до 30 років, 35,66% – особи віком від 30 до 50 років і 32,94% – особи від 50 років і старше.

Проведемо аналіз рівня освіти штатних працівників НЕК „Укренерго” та розподіл за типами посад за період 2005-2007 рр.

З кількості штатних працівників у 2005 р. повну вищу освіту мали 844 особи (52,13%), а середню спеціальну освіту мали 254 особи (15,69%). З 1619 чол., які складали кількість штатних працівників у 2005 р., 218 осіб обіймали керівні посади, 619 осіб займали посади спе-

ціалістів, 773 особи займали інші робітничі посади, 9 осіб у штаті було службовців.

Згідно з розрахунками, 13,47% від сукупної чисельності штатних працівників обіймали керівні посади, 38,23% – займали посади спеціалістів, 47,75% – займали робітничі посади і 0,56% приходилося на зайнятих у штаті службовців. За даними на 2005 р. серед всіх штатних працівників віком до 30 років працівники, що обіймали керівні посади займали лише 5,63%; працівники, що займали посади спеціалістів складали 48,13%, працівники, що працювали на робітничих посадах складали 45,31%. У віковій групі штатних працівників віком від 30 до 50 років за даними на 2005 р. працівники, що обіймали керівні посади займали 13,85%; працівники, що займали посади спеціалістів складали 35,39%, працівники, що працювали на робітничих посадах складали 50,25%. У віковій групі штатних працівників віком від 50 років і старше за даними на 2005 р. працівники, що обіймали керівні посади займали 17,82%; працівники, що займали посади спеціалістів складали 36,44%, працівники, що працювали на робітничих посадах складали 45,35%.

На 2005 р. серед всіх керівників особи до 30 років складали 8,26%, особи віком від 30 до 50 років складали 50,46%, особи віком від 50 років і старше складали 41,28%. Серед працівників, що займали посади спеціалістів, 24,88% складали особи віком до 30 років, 45,4% складали особи віком від 30 до 50 років і 29,73% складали особи віком від 50 років і старше. Серед всіх робітників особи до 30 років складали 18,76%, особи віком від 30 до 50 років – 51,62%, особи віком від 50 років і старше – 29,62%.

У 2007 р. з кількості штатних працівників повну вищу освіту мали 698 особи (48,71%), а середню спеціальну освіту мали 305 особи (21,28%). З 1433 чол., що складали кількість штатних працівників у 2007 р., 208 особи обіймали керівні посади, 386 осіб було віднесено до категорії „професіонали”, 81 особу – до категорії „фахівці”, 608 осіб – до категорії „кваліфіковані та інші робітники”, 8 осіб – до категорії „технічні службовці”, 143 особи – до категорії „найпростіші професії”. Згідно з розрахунками на 2007 р. приблизно 14,52% від сукупної чисельності штатних працівників обіймали керівні посади, 26,87% – були віднесені до категорії „професіонали”, 5,65% – до категорії „фахівці”, 42,43% – до категорії „кваліфіковані та інші робітники”, 0,56% – до категорії „технічні службовці”, 9,98% особи – до категорії „найпростіші професії”. Станом на 2007 р. серед всіх штатних працівників віком до 30 років працівники, що обіймали керівні посади займали 9,56%; працівники, що займали посади з категорій „професіонали” та „фахівці” складали 35,56% та 6,67% відповідно, працівники, що відповідали категорії „ква-

ліфіковані та інші робітники” складала 42,44%. У віковій групі штатних працівників віком від 30 до 50 років працівники, що обіймали керівні посади займали 15,07%; працівники, що займали посади з категорій „професіонали” та „фахівці” складала 22,31 і 6,07% відповідно, працівники, що відповідали категорії „кваліфіковані та інші робітники” складала 46,38%. У віковій групі штатних працівників віком від 50 років і старше на 2007 р. працівники, що обіймали керівні посади займали 18,64%; працівники, що займали посади з категорій „професіонали” та „фахівці” складала 23,52 і 4,24%, працівники, що відповідали категорії „кваліфіковані та інші робітники” складала 38,14%.

Згідно з розрахунками серед всіх керівників особи до 30 років складала 20,67%, особи віком від 30 до 50 років складала 37,02%, особи віком від 50 років і старше складала 42,31%. Серед категорій „професіонали” 41,56% відповідали віковій групі до 30 років, 29,61% - віковій групі від 30 до 50 років і 28,83% – віковій групі від 50 років і старше. Також у 2007 р. приблизно однаковими частками за розподілом по віковим групам були представлені категорії „фахівці”, „технічні службовці”, „кваліфіковані та інші робітники”. Серед категорій, що віднесено до найпростіших професій лише 16,08% відповідає віковій групі до 30 років, а решта приходиться на вікові групи від 30 років та старше.

Таким чином, на підставі аналізу показників людських ресурсів НЕК „Укренерго” за період 2005-2008 рр. можна зробити наступні висновки:

1. У 2006 р. відбулося суттєве скорочення чисельності штатних працівників з 1619 до 1439 осіб, тобто на 180 осіб, або 12,5%. У 2007 р. та 2008 р. відбулося поступове збільшення чисельності персоналу та відповідні річні темпи приросту склали 1,5% і 1,78%.

2. Коефіцієнт плинності персоналу зменшився за період 2006-2008 рр. більше ніж у два рази, з 19 у 2006 р. до 8,2% у 2008 р. Суттєво зменшилися коефіцієнти плинності персоналу у регіональних електроенергетичних системах з експлуатації магістральних електричних мереж та диспетчерського управління. Проте, досить високими залишаються коефіцієнти плинності у ПГХ "Енергетик" та у «Пансіонат Енергетик».

3. Введення нових робочих місць на багатьох підприємствах НЕК «Укренерго» було вкрай низьким, а на деяких підприємствах нові робочі місця взагалі не створювалися.

4. Відбулися позитивні зміни щодо покращення вікової структури штатного персоналу НЕК «Укренерго», збільшилася частка молодих людей, які обіймали керівні посади.

5. Показники рівня наявності повної вищої освіти штатних працівників за період 2005-2007 рр. зменшилися з 52,13 до 48,71%, що обу-

мовлено вибуттям старих освічених кадрів і оновленням персоналу підприємства молодими працівниками, частина з яких ще продовжує вчитися і не здобула повної вищої освіти.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.

2. Данные о среднесписочной численности персонала по НЭК «Укрэнерго» // Информация з офіційного сайту НЕК „Укрэнерго” – <http://www.ukrenergo.energy.gov.ua/ukrenergo/control/uk/publish>.

3. Костин Д.Ю. Экономическая оценка качества подготовки топ-менеджеров в энергетической отрасли // Проблемы науки. – 2008. – №5. – С.37-42.

Отримано 08.01.2010

УДК 350.420 : 351.82

В.М.КЛОЧКО, канд. техн. наук, Е.В.КУХТИН

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ГЕНОДИГМА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Эволюция теории и практики воспитательно-образовательной деятельности вузов приобрела черты инновационной ноосферной воспитательно-образовательной коэволюции¹. Произошла трансформация требований к специалисту XXI ст. и изменение парадигмы в генодигме. Исследованы фазы эволюции науки, экономики и просвещения. Доказана теория применения генодигмы коэволюции науки, экономики и просвещения в воспитательно-образовательной деятельности высшей школы.

Еволюція теорії і практики виховно-освітньої діяльності вузів придбала риси інноваційної ноосферної виховно-освітньої коеволюції. Відбулася трансформація вимог до фахівця XXI ст. і зміна парадигми в генодигмі. Досліджені фази еволюції науки, економіки й освіти. Доведена теорія застосування генодигми коеволюції науки, економіки й просвіти в виховно-освітній діяльності вищої школи.

Evolution of theory and practice educate-educational to activity institutes of higher purchased the lines of innovative noosfernoy educate-educational koevolution. Transformation of requirements happened to the specialist of XXI ages and change of paradigm in genodigm. The phases of evolution of science, economy and inlightening are investigational. The theory of application of genodigmy koevolucii science, economy and inlightening in educate-educational activity of higher school is well-proven.

Ключевые слова: ноосферная воспитательно-образовательная коэволюция, конкурентоспособный специалист, требования к специалисту XXI ст., исследование фаз эволюционной спирали науки, экономики и просвещения, генодигма эволюции, ноосферноориентированное общество.

Необходимость эволюции теории и практики воспитательно-образовательной деятельности вузов к уровню транснационального образования диктуется входом Украины и стран бывшего Союза в Болон-

¹ Ко. (лат. – вместе, из), составная часть сложных слов, которая добавляется к названиям. Доступ к статье: <<http://www.KM.ru>>.